

ВІДГУК
офіційного опонента щодо дисертації Дейнеки Володимира
Миколайовича на тему «Примирні процедури вирішення трудових
спорів»,
поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за
спеціальністю 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Соціальний діалог у сфері праці тісно і безпосередньо пов'язує працівників і роботодавців (їх представників) і дозволяє досягнути спільних домовленостей та прийняти узгоджені рішення в їх інтересах. Однією з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці є примирні процедури вирішення трудових спорів, значення яких істотно підвищується у сучасних соціально-економічних умовах, коли збільшилася кількість трудових спорів у зв'язку з чисельним порушенням трудових прав та інтересів працівників. У теперішній особливий період важливо не допустити переростання трудових спорів у трудові конфлікти, збільшення акцій соціального протесту, страйків, відкритого протистояння працівників і роботодавців.

Враховуючи це, функціональна роль сучасного трудового права у нашої державі спрямована здебільшого на захист більш слабкої сторони у трудових правовідносинах – а саме найманих працівників. Одним із основних способів забезпечення прав та інтересів слабкої сторони у трудових правовідносинах є спеціально призначений для цього інститут трудових спорів, складовою якого є примирні процедури.

Якщо до недавнього часу примирні процедури пов'язувалися тільки з вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів), то включення норм про примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів до Книги шостої «Індивідуальні трудові спори» проекту Трудового кодексу

України потребує нового комплексного підходу до дослідження зазначеного інституту.

Тема представленої на захист дисертації ще не була предметом спеціального комплексного дисертаційного дослідження у вітчизняній науці трудового права, що обумовлює її актуальність, теоретичне та практичне значення.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Об'єкт і предмет дисертаційного дослідження визначені у відповідності з вимогами МОН України. Метою дисертаційної роботи є розвиток теорії трудового права щодо передбачених чинним законодавством, проектом ТК України, проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» примирних процедур вирішення трудових спорів та внесення пропозицій щодо вдосконалення їх юридичного забезпечення. Для досягнення поставленої мети автором вирішувалися конкретні завдання.

Методологічна основа дисертаційного дослідження не викликає сумнівів. Дисертантом використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких зумовлювався особливостями об'єкту, предмета, мети і завдань дослідження. У дисертації використані діалектичний, історико-правовий, формально-логічний та системний методи, а також широко застосовано порівняльно-правовий метод.

Емпіричною базою дослідження є матеріали практики діяльності Національної служби посередництва і примирення, примирних органів вирішення трудових спорів, колективно-договірної практики за 2012-2015 роки.

У роботі сформульовано низку положень, які відзначаються науковою новизною і заслуговують на підтримку. Зокрема, визначено поняття примирних процедур, які автор пропонує розглядати у широкому і вузькому значеннях (с. 45). У роботі вперше визначаються такі поняття, як «примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів», «безпосередні переговори працівника з роботодавцем», «досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів» та деякі інші, що збагачує понятійно-категоріальний апарат галузі трудового права.

Виваженням і обґрунтуванням слід визнати висновок автора про те, що норми про примирні процедури вирішення трудових спорів є складовою двох самостійних правових інститутів – «Індивідуальні трудові спори» та «Колективні трудові спори» як структурних частин «Індивідуальне трудове право» і «Колективне трудове право» системи сучасного трудового права України (с. 85).

У дисертації вперше комплексно досліджено становлення та розвиток законодавства України про примирні процедури вирішення трудових спорів, у тому числі міжнародно-правових актів, які є частиною національного трудового законодавства (підрозділ 1.4.).

Заслуговує на підтримку пропозиція автора розглядати примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів як нову організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці, що буде здійснюватися на локальному рівні (с. 8).

Новою для теорії трудових спорів є пропозиція автора виокремлювати наступні етапи (стадії) примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру. Безпосередньо примирна процедура передбачає вирішення розбіжностей, що виникли, самими сторонами в ході переговорів, а у разі недосягнення угоди – примирною комісією, створеної з представників сторін. Примирно-посередницька процедура – це вирішення колективного трудового спору

примирною комісією за участю незалежного посередника, а за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» – вирішення спору за участю трудового медіатора. Примирно-третейська процедура передбачає розгляд та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем (с. 49).

Автор робить правильний висновок про необхідність посилення договірного способу регулювання примирних процедур (с. 49-50) у колективних угодах і колективних договорах, аналізуючи при цьому конкретні приклади із колективно-договірної практики.

Достатньо обґрунтованими є пропозиції дисертанта щодо удосконалення організації та діяльності примирних органів вирішення колективних трудових спорів, сформульовані у підрозділах 2.1, 2.2, 2, 3 і 2.4.

Заслуговує на підтримку виокремлення автором у досудовій процедурі вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, двох стадій: 1) доюрисдикційної стадії, а саме безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) юрисдикційної стадії, а саме розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів. Вирішення розбіжностей зусиллями сторін, що сперечаються, автором віднесено неюрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів (с. 173).

Слід погодитися з визначенням дисертантом поняття безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем як способу врегулювання розбіжностей між ними та необхідністю більш детального їх правового регулювання (с.155-156).

Можна повністю погодитися з висновком автора про взаємозв'язок зазначених стадій і пропозицією надати право працівнику звертатися до органу з розгляду трудових спорів, якщо протягом двох тижнів розбіжності не були врегульовані шляхом безпосередніх переговорів (с. 156). У цей час безпосередні переговори носять альтернативний характер і не впливають на звернення працівника до комісії з трудових спорів або суду.

Слід погодитися зі слушними пропозиціями автора щодо удосконалення норм про організацію, компетенцію та діяльність комісії з трудових спорів, закріплених як у чинному КЗпП, так і проєкті Трудового кодексу України (підрозділи 3.1, 3.2).

У дисертації викладені й інші положення, які мають наукову новизну, є достатньо обґрунтованими і заслуговують на увагу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані:

у науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем юридичного забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів;

у правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також проєкту Трудового кодексу України, проєкту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»;

у правозастосовчій діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства про примирні процедури вирішення трудових спорів;

у навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Трудові спори», «Соціальний діалог в Україні», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін;

у правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури працівників (їх представників) та роботодавців (їх представників).

Результати наукового пошуку належним чином апробовані на науково-практичних конференціях. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 12 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових

виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 7 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 12 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 7 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять десять підрозділів, загальний обсяг дисертації складас 200 сторінок, з яких основний зміст – 180 сторінок, що дозволило повною мірою висвітлити основні результати дисертаційного дослідження, досягнути поставленої мети та вирішити його завдання.

Дисертант провів велику роботу по вивченню наукової літератури з теорії права, міжнародного права, конституційного права, трудового права, цивільного процесу, а також міжнародних актів про права людини та актів національного законодавства про трудові спори. При цьому переважна частина висловлених автором положень, рекомендацій і пропозицій заслуговує на увагу і може бути використана у правотворчій діяльності з метою вдосконалення правового регулювання примирних процедур вирішення трудових спорів.

Виклад матеріалу є логічним і системним, зміст роботи відповідає темі та плану дисертації, сформульовані завдання дослідження, їх постановка та послідовність дозволяють розкрити основний зміст теми.

Висновки по дисертації випливають зі змісту роботи, мають самостійний характер, є науково обґрунтованими, містять авторські формулювання понять та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері примирних процедур вирішення трудових спорів.

Дисертація виконана на високому науковому і професійному рівні, тема

досліджена досить повно.

Високо оцінюючи в цілому рівень виконаного дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на деякі питання, які недостатньо обґрунтовані і потребують додаткового пояснення на захисті.

1. У підрозділі 1.2 «Юридичне забезпечення примирних процедур за трудовим законодавством України» здійснюється історико-правовий аналіз законодавства у цій сфері, починаючи з першого Кодексу законів про працю УРСР і до чинних нормативно-правових актів. Вочевидь, що автору необхідно було виокремити певні історичні періоди становлення та розвитку законодавства у цій сфері, визначити основні характерні ознаки кожного з них, перспективи подальшого розвитку. Цього автор не зробив, хоча й охарактеризував основні найбільш вагомні нормативно-правові акти, що становили і становлять у цей час нормативну основу примирних процедур вирішення трудових спорів.

2. У підрозділі 2.2 аналізуються правові основи діяльності незалежного посередника за чинним законодавством і трудового медіатора за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Незважаючи на те, що підрозділ іменується «Правове забезпечення діяльності незалежного посередника. Трудова медіація» визначення поняття трудової медіації автором не формулюється. Залишаються без уваги й основні правові основи діяльності трудових медіаторів у трудових правовідносинах. Вочевидь, треба було скоректувати назву підрозділу і зазначити не трудову медіацію, а трудових медіаторів, які за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» виконуватимуть функцію посередництва, а не в цілому трудову медіацію.

3. У дисертації формулюється висновок про співвідношення понять «трудовий спір», «конфлікт» та «розбіжності» (підрозділ 1.1). Водночас потребує пояснення позиція автора щодо співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт», виходячи із чинного законодавства, проекту

Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів».

4. У підрозділі 1.1 дисертацією аналізуються положення нової моделі вирішення трудових спорів (с.36-38), розробленої Експертною групою, до якої увійшли досвідчені фахівці – представники сторін соціального діалогу, НСІПІ, незалежні українські та шведські експерти. При цьому автору слід було більш чітко проаналізувати зміни в організації та проведенні примирних процедур, а не тільки зміни у порядку вирішення трудових спорів у цілому.

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку і не спростовують основного висновку про належний рівень проведеного наукового дослідження та не зменшують його значну наукову цінність, несять уточнюючий характер і характер побажань.

Таким чином, дисертація Дейнеки Володимира Миколайовича є самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують завдання з дослідження теоретичних і практичних проблем правового забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів, формулювання пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері та практики його застосування, що має суттєве значення для науки трудового права та правозастосовчої практики.

Опубліковані автором 12 наукових праць, у тому числі 4 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 стаття у зарубіжному періодичному виданні, і автореферат відображають основний зміст дисертації.

Дисертація підготовлена за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення та повністю відповідає зазначеній спеціальності.

Виходячи з викладеного, дисертація на тему «Примирні процедури вирішення трудових спорів» відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого

наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор Дейнеска Володимир Миколайович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін ЕПФ
ОНУ ім. І. І. Мечникова,
кандидат юридичних наук,
доцент



О.М. Потопахіна

